

FRANCISCO JAVIER CARRILERO QUIJADA

*Licenciado en Derecho por la Universidad Complutense de
Madrid*

Primer Premio Extraordinario de la promoción 92-97

Extracto:

CONCISA y certera exposición acerca de la transición acaecida en los sistemas de clasificación profesional, de los modelos basados en las «categorías» a los asentados en los «grupos», y sobre la relación existente entre estos sistemas y la valoración de puestos de trabajo. El autor consigue conjugar con acierto puntuales referencias de tal modo que dejen de ser meros fragmentos aislados.

Como consecuencia de la denominada «Reforma Laboral del 94» (contenida en Leyes como la 10/1994, de 19 de mayo, o la 11/1994, de la misma fecha), han sido derogadas las antiguas Ordenanzas Laborales Sectoriales, que, como dicen Manuel ALONSO OLEA y M.^a Emilia CASAS, no eran sino «la entrada profunda de las normas estatales en esa regulación sectorial» (1) y que la Ley de 16 de octubre de 1942 [derogada expresamente por el Estatuto de los Trabajadores (ET) de 1980] definía como regulación sistemática de las condiciones mínimas a que han de sujetarse las relaciones laborales concertadas entre los empresarios y su personal en las distintas ramas y actividades. También como consecuencia de tal reforma, el modificado ET permite, mediante «negociación colectiva, o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores» (art. 22.1 ET), sustituir los sistemas de clasificación profesional basados en las antiguas Ordenanzas por nuevos modelos de clasificación. Sin embargo, la situación real es que, pese a que, afortunadamente, tales Ordenanzas han sido derogadas definitivamente desde el 31 de diciembre de 1995, su vigencia, «oficiosa», continúa ya que un gran número de los convenios colectivos actualmente en vigor siguen recogiendo los criterios utilizados por ellas.

Pues bien, teniendo en cuenta esta que he llamado «vigencia oficiosa», considero aún conveniente hacer referencia a los sistemas asentados en las Ordenanzas Laborales.

Las viejas Ordenanzas abrazaban un método de clasificación profesional que contenía «prolijas listas de categorías profesionales con fuerte parcelación funcional» (2) para cada categoría, caracterizándose los modelos clasificatorios herederos de los esquemas de clasificación de las Ordenanzas «por:

- Definir rigurosamente la deuda laboral (categorías y tareas).
- Carecer de gestión empresarial (todo se encuentra prácticamente reglado).

(1) ALONSO OLEA, M y CASAS BAAMONDE, M.^a E: *Derecho del Trabajo*, Servicio de Publicaciones de la Facultad de Derecho, Universidad Complutense de Madrid, decimocuarta edición, Madrid, 1995; pág. 681.

(2) AMELIVIA, R., *Capital Humano*, n.º 83, pág. 16.

- Dificultar la operativa del cambio de funciones y hasta de tareas concretas.
- Imbuir culturalmente a la población laboral de una gran resistencia al cambio.
- Sobredimensionar de hecho el volumen de plantilla necesario.
- Rigidificar la retribución, personalizándola en el título profesional y no en la aportación real.
- Dificultar el enriquecimiento profesional.
- Encarecer los costes, desvinculándolos de la realidad organizativa y productiva» (3).

Hecho importante es que estos métodos «priman el criterio de la especialización frente al de polivalencia» (4), como resultado de estar asentados en categorías laborales, categorías que responden a un criterio de agrupación en función de las tareas a desarrollar.

Como acertadamente se ha dicho, «la clasificación por categorías supone un elemento de rigidez porque estrechamente ligado a los sistemas de clasificación profesional se encuentran instituciones como los sistemas retributivos, los planes de carrera y desarrollo profesional o los planes de formación» (5).

Sin embargo, frente a estos modelos, los cambios producidos en el mercado y en los procesos productivos exigen en la empresa pautas más flexibles de clasificación profesional, pautas que permitan, faciliten y favorezcan, en términos generales, la polivalencia, la movilidad funcional, la adaptabilidad, pautas conectadas a la marcha del negocio, al rendimiento individual del trabajador y a su aportación a la entidad. Debido a estas exigencias, la tendencia es la desaparición de los sistemas de clasificación profesional basados en las rígidas categorías y su sustitución por métodos asentados en lo que ya el ET denomina «Grupos profesionales» (art. 22 ET).

Los nuevos sistemas clasificatorios, caracterizados por contener amplios grupos profesionales con definición funcional genérica, tienen como protagonistas, fundamentalmente, al Grupo Profesional [división que «agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación» (art. 22.2 ET) y que normalmente contiene varios niveles] y a los Niveles [que «clasifican a cada uno de los trabajadores dentro de su grupo profesional, según méritos objetivos» (6)].

(3) GUTIÉRREZ ARAQUE, J., *Capital Humano*, n.º 85, pág. 58.

(4) AMELIVIA, R., *Capital Humano*, n.º 83, pág. 16.

(5) ELEGIDO FRUITERS, P., *Capital Humano*, n.º 106, pág. 56.

(6) AMELIVIA, R., *Capital Humano*, n.º 83, pág. 14.

En estos nuevos modelos, la definición de los grupos se lleva a cabo «al margen por completo de cualquier mención a actividades y tareas y en base a los elementos que guardan en común los puestos integrados en cada uno» (7). A este respecto, el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva, de 28 de abril de 1997, acuerdo que manifiesta la pertinencia de sustituir las antiguas categorías profesionales por grupos, establece que deben utilizarse criterios organizativos puros como la autonomía, responsabilidad, formación, iniciativa, dirección, complejidad, etc. Ahora bien, para evitar que el modelo sea vulnerable a los cambios organizativos que en un futuro puedan producirse, una vez definidos los grupos, el sistema ha de independizarse de los puestos de trabajo de los que emanó su homogeneidad.

Las nuevas tendencias clasificatorias «promueven:

- La adaptación de los sistemas a las necesidades organizativas y productivas de la empresa.
- El abandono del concepto de categoría como conjunto de tareas y aptitudes agrupadas, sustituyéndolo por el de Grupo profesional, como unidad mínima aglutinadora de contenidos organizativos homogéneos, aunque multifuncionales.
- La elasticidad en la rotación y asignación de tareas, funciones, puestos o roles dentro, en todo caso, del escrupuloso respeto a los límites legales (art. 39 ET)» (8).

Es importante resaltar que estos nuevos métodos permiten la intercambiabilidad de puestos de trabajo y la movilidad funcional, movilidad que, como dice el ET en su artículo 39.1, «en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional». Como resultado de esto, cesan de abonarse las diferencias por trabajos de superior categoría y «el ejercicio de funciones de categoría superior durante un cierto período ya no lleva aparejada de modo automático la adquisición de esa categoría» (9).

El sistema clasificatorio auspiciado por Acuerdo Interconfederal, que, como ya se ha dicho, se enmarca en los nuevos modelos, «no define ni acota aquellas tareas o actividades que pueda y deba realizar el trabajador por resultar adscrito a una categoría, sino que delimita un marco dentro del cual el trabajador puede moverse horizontal y verticalmente. Consecuencia lógica inmediata es que todos los trabajadores de una organización se encuadrarán dentro del grupo que según criterios generales de contenido funcional, formación que posean y tareas que realicen les corresponda, y una vez encuadrados, podrán ser requeridos para la realización de todas aquellas funciones y tareas (enumeradas o no) que resulten consustanciales al mismo» (10).

(7) GUTIÉRREZ ARAQUE, J., *Capital Humano*, n.º 85, pág. 59.

(8) GUTIÉRREZ ARAQUE, J., *Capital Humano*, n.º 85, pág. 58.

(9) AMELIVIA, R., *Capital Humano*, n.º 83, pág. 10.

(10) ELEGIDO FRUITERS, P., *Capital Humano*, n.º 106, pág. 57.

Para terminar, y una vez descritas someramente tanto las «antiguas» como las «nuevas» clasificaciones profesionales, podemos plantearnos lo siguiente: ¿qué tiene todo esto que ver con la valoración de puestos de trabajo?

Lo que la valoración de puestos tiene que ver con la clasificación profesional es mucho; la valoración de puestos de trabajo es un instrumento, una herramienta clasificatoria.

Una clasificación profesional existe desde que se gestiona la retribución de la plantilla haciendo referencia a la medida de la importancia organizativa de los puestos. «En algunas ocasiones, incluso, los Tribunales de lo Social han calificado tales prácticas como verdaderos sistemas de clasificación definidores de derechos y obligaciones de orden colectivo para las partes, por su aplicación normalizada a una pluralidad homogénea de individuos» (11). La conclusión es que «todas las empresas, poseen en mayor o menor medida, con mayor o menor flexibilidad y/o fuerza de obligar, un sistema de clasificación profesional que posibilita conocer y medir las responsabilidades asignadas y determinar las equivalencias salariales» (11).

BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.ª E.: *Derecho del Trabajo*, Servicio de Publicaciones de la Facultad de Derecho, Universidad Complutense de Madrid, decimocuarta edición, Madrid, 1993.
- AMELIVIA, R.: «La reforma laboral y las nuevas clasificaciones profesionales: el caso de Repsol butano», *Capital Humano*, n.º 83, noviembre de 1995, y n.º 84, diciembre de 1995.
- GUTIÉRREZ ARAQUE, J.: «Presente y futuro de la clasificación profesional en España», *Capital Humano*, n.º 85, enero de 1996.
- ELEGIDO FRUITERS, P.: «Reflexiones sobre nuevos modelos de Clasificación Profesional», *Capital Humano*, n.º 106, diciembre de 1997.
- Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

(11) GUTIÉRREZ ARAQUE, J., *Capital Humano*, n.º 85, pág. 58.